

Bilan des rémunérations 2019

La rétribution de l'effort des salariés se fait par le salaire, et par les primes et autres avantages.

Le salaire ne peut pas être diminué, contrairement à des primes ou avantages en nature, aléatoires et temporaires. Voici un récapitulatif de différents éléments de notre rémunération :



Salaire : Une politique salariale nouvelle en 2019

La politique salariale 2019-2020 prévoit un niveau global de **3.05% d'augmentation** en 2019.

Pour la CGT, qui signait cet accord pour la première fois, cela permet enfin, grâce à l'**augmentation générale**, de voir le salaire de **tous** les salariés augmenter (y compris les nouveaux embauchés de l'année précédente).

Cette année également, nous sommes au même niveau d'augmentation (3.05%) qu'à Airbus Avions.

Pour la CGT, un budget spécifique devrait également couvrir les promotions. Et le niveau d'augmentation générale doit être plus important pour reconnaître l'expérience des salariés et couvrir l'augmentation du coût de la vie.

Enfin la CGT reste vigilante sur les salaires d'embauches, d'autant que, suite au nouvel accord de statut social, le temps de travail de référence a été augmenté de 2 jours par an pour les cadres et de 2h40 par semaine pour les mensuels.

Part variable des cadres : injuste et incomprise

Alors que les salariés réalisent des prouesses techniques et opérationnelles, les ingénieurs et cadres sont confrontés à un **système d'évaluation qui démotive même les plus engagés**. Une part variable de 12% est ainsi soumise à une évaluation d'objectifs annuels trop souvent subjective, process qui est mal vécu.

La CGT dénonce ce management par objectif, issu de l'accord de statut social signé par 2 syndicats :

Les objectifs donnés sont Top-Down, souvent subjectifs, leur évaluation et la manière de les atteindre est légitimement critiquée.

La tenue des objectifs est souvent sous-évaluée pour justifier de plus faibles primes, pour volontairement créer des écarts de reconnaissance.

La CGT soutient un **management alternatif**, où les objectifs collectifs primeriaient réellement sur les objectifs individuels. Elle soutient les salariés qui majoritairement souhaitent l'abandon de la part variable et sa réintroduction dans le salaire.



Intéressement et Participation

✓ **L'intéressement** est un dispositif facultatif qui permet d'attribuer une prime sur des paramètres fixés par la négociation avec les organisations syndicales.

Le dernier accord triennal sur **l'intéressement** a de nouveau été signé par la CGT. Deux revendications essentielles de la CGT y figurent : une prime uniforme pour tous les salariés (indépendante du salaire) et la mise en place d'un paramètre non financier, opérationnel.

✓ La **participation** quant à elle, est un système légal et obligatoire. L'application de l'accord 2010 avait mis fin à la participation au niveau

| Prime moyenne par salarié en 2018 | |
|-----------------------------------|---------|
| Prime d'intéressement | 2 425 € |
| Prime de participation | 1 968 € |

